

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pemimpin perusahaan perlu memotivasinya karyawannya.

Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2004:455-456) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuannya. Menurut Ignatius Wursanto (2003:300) sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (*needs*).

Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau berkerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pentingnya karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi juga dijelaskan oleh McClelland. Menurut McClelland (1976) fungsi motivasi bagi perusahaan adalah 1) *energizer* yaitu motor penggerak yang mendorong karyawan tersebut berbuat sesuatu; 2) *directedness* yaitu menentukan arah perbuatan karyawan kearah tujuan yang ingin dicapai ; dan 3) *patterning* yaitu menyelesaikan perbuatan-perbuatan yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Pada umumnya, orang mau berkerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik dengan kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuan tercapai, yakni kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga bagi para pekerjaannya. Karna menurut Miftah Thoha (1990:203),

bahwa motivasi, kebutuhan atau dorongan membuat seseorang berperilaku. Penting juga bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pakerjaanya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjaanya.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplin, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (hasibuan 2003:203). Sedangkan Robbins menjabarkan bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif, menurut Robbins, kepuasan kerja memiliki hubungan yang negative dengan kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan. (Robbins, 2006: 182). Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena

- a). Ada buktinya yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering mengabaikan pekerjaannya dan lebih besar kemungkinannya untuk mengundurkan diri
- b). Pekerjaanya yang terpuasakan memiliki manfaat kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang.
- c). Kepuasan kerja karyawan dibawa pada kinerja organisasi dan ke dalam kehidupan karyawan di luar pekerjaan (Robbins, 2006).

motivasi kerja hanya merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kepusasan karyawan suatu perusahaan. Ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik yang bersifat intrinsic maupun eksrinsik. Menurut Hani Handok (2001) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan nama para karyawan memandang perkejaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Herzberg, dengan menstabilisasikan perasaan senang dan tidak senang, menyimpulkan bahwa orang tidak puas dengan pekerjaan berhubungan dengan suasana atau lingkungan kerja.

Selain faktor motivasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Veithzal Rivai (2004 : 146) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai system social yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya. Lingkungan fisik kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan sosial budaya meliputi status, system administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Menurut Ignatius Wursanto (2003 : 301) karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Produktivitas karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh cara perkerjaan dirancang dan bagaimana mereka diberikan imbalan secara ekonomis, tetapi juga oleh faktor sosial dan faktor psikologis. semua ini merupakan yang pertama mengindikasikan bahwa faktor sosial di dalam suatu lingkungan kerja dapat mempunyai dampak signifikan atas produktivitas para karyawan. Elton Mayo dan Friz Roethlisberger, yang melakukan riset di Hawthorne, juga menemukan kenyataan bahwa perasaan, emosi dan sentiment dari kalangan karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja seperti hubungan kelompok, gaya kepemimpinan, dan dukungan manajemen.

PT. Fastfood Indonesia, Tbk cabang medan adalah kantor perwakilan dari seluruh wilayah sumatera yang mengelola restoran cepat saji yaitu KFC. Seiring dengan berjalannya waktu perkembangan restoran cepat saji semakin berkembang hal ini terbukti karena berkembangnya daerah dan didirikan restoran tersebut. Keberhasilan dan berkembangnya suatu perusahaan tentunya tidak terlepas dari kontribusi para pkerjanya. Dalam menghadapi persaingan dunia usaha, perusahaan dituntut untuk memaksimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Dalam kasus PT. FasFood Indonesia, Tbk terdapat tuntutan pencapaian hasil kerja yang optimal dalam rangka menghadapi persaingan. Dalam PT. FastFood Medan peranan sumber daya manusia, yaitu karyawan-karyawannya, dirasakan penting dan merupakan ujung tombak dalam meraih keunggulan kompetitif.

Untuk mencapai hasil kerja yang optimal maka pemeliharaan karyawan merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia. Karena karyawan yang produktif adalah senang dan terpuaskan kebutuhannya, serta melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan perasaan senang.

Dari latar belakang pemikiran di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja apakah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan yang kemudian di tuangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul

“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. FAST FOOD INDONESIA, Tbk CABANG MEDAN”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Manusia Merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kepuasan karyawan, untuk itu suatu upaya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar pertimbangan permasalahan serta asumsi tersebut di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia, Tbk ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fast Indonesia, Tbk?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fast food Indonesia, Tbk?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fast Food Indoneisa, Tbk
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fast Food Indonesia,Tbk

3. Untuk Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fas Food Indonesia, Tbk

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah ada diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi semua pihak.